



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000522-13.2020.5.10.0005

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/03/2021

Valor da causa: R\$ 20.000.000,00

Partes:

RECORRENTE: Ministério Público do Trabalho

RECORRENTE: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRENTE: FDC NETHERLANDS COOPERATIEF U.A

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRENTE: FDC GLOBAL HOLDINGS B.V.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRENTE: FDC PARTICIPACOES LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRIDO: Ministério Público do Trabalho

RECORRIDO: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRIDO: FDC NETHERLANDS COOPERATIEF U.A

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRIDO: FDC GLOBAL HOLDINGS B.V.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA

RECORRIDO: FDC PARTICIPACOES LTDA.

ADVOGADO: MAURICIO DE SOUSA PESSOA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO 0000522-13.2020.5.10.0005 (RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009))

RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

PROCURADOR: PAULA DE AVILA E SILVA PORTO NUNES

RECORRENTE: CHURRASCARIA FOGO DE CHAO LTDA.

ADVOGADO(A): MAURICIO DE SOUSA PESSOA - OAB: SP0156805

RECORRENTE: FDC NETHERLANDS COOPERATIEF U.A

ADVOGADO(A): MAURICIO DE SOUSA PESSOA - OAB: SP0156805

RECORRENTE: FDC GLOBAL HOLDINGS B.V.

ADVOGADO(A): MAURICIO DE SOUSA PESSOA - OAB: SP0156805

RECORRENTE: FDC PARTICIPACOES LTDA.

ADVOGADO(A): MAURICIO DE SOUSA PESSOA - OAB: SP0156805

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: DISPENSA EM MASSA OPERADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. NÃO OBRIGATORIEDADE. ART. 477-A DA CLT. 1. Com a vigência da Lei 13.467/2017, em 11/11/2017, foi incluído na CLT o art. 477-A, que equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, as dispensas plúrimas e as dispensas coletivas, não se exigindo a negociação coletiva para sua efetivação. Não se olvida que a dispensa em massa, em razão do grande potencial lesivo que ela acarreta, tanto na esfera individual dos trabalhadores diretamente afetados e, principalmente, na esfera coletiva e comunitária, poderia ter tido regramento diferente, mais condizente com a natureza social do Direito do Trabalho. Entretanto, a opção legislativa foi por equiparar tais rescisões contratuais às dispensas individuais, privilegiando o poder diretivo do empregador. Ainda que se entenda que tal medida não é a mais adequada socialmente, não há como reputá-la de inconstitucional, uma vez que a rescisão unilateral do contrato de trabalho não deixa de ser um direito potestativo do empregador que é quem assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT). **2.** Na forma do art. 5º, II, da Constituição Federal, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei e, atualmente, a lei (art. 477-A da CLT), expressamente, afasta a obrigatoriedade de negociação coletiva para dispensa em massa, não podendo, assim, se reputar inválida as rescisões contratuais operadas ao abrigo da legislação em vigor. **Recurso ordinário do Autor conhecido e desprovido. Prejudicado o recurso adesivo das Rés que foi interposto de forma condicional ao provimento do recurso principal.**

RELATÓRIO



Assinado eletronicamente por: JOSE LEONE CORDEIRO LEITE - 29/04/2021 08:27:03 - 439fa4e
<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=21031617093055000000010566654>
Número do processo: 0000522-13.2020.5.10.0005
Número do documento: 21031617093055000000010566654

A Exm^a Juíza do Trabalho Substituta, Dr. Elysângela de Souza Castro Dickel, em exercício na 5^a Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da r. sentença às fls. 4.665/4.674, rejeitou as preliminares de sobrestamento do feito, continência e litispendência e julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial da presente Ação Civil Pública.

Recurso ordinário pelo Ministério Público do Trabalho, às fls. 4.677/4.711, reforçando a tese relacionada à ilegalidade da dispensa coletiva, que não contou com assistência do sindicato da categoria, com a condenação das Rés nas obrigações de fazer e pagar formuladas na petição inicial, bem como danos morais coletivos.

Recurso ordinário adesivo pelas Rés às fls. 4.750/4.763, condicionado ao provimento do recurso ordinário do Autor, pedindo seja reconhecida a nulidade por cerceamento de defesa. Renova, ainda, as preliminares de sobrestamento do processo, continência e litispendência

Contrarrazões às fls. 4.716/4.743 (Rés) e às fls. 4.767/4.772 (Ministério Público do Trabalho).

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, tendo em vista ser ele o Autor da presente Ação Civil Pública (art. 5º, §1º, da Lei 7.347/1985 e art. 92 da Lei 8.078/1990).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

As Rés, em suas contrarrazões, sustentam a preliminar de inovação à lide, em razão da alteração da causa de pedir, ao ser incluída na fundamentação temas não ventilados na petição inicial, quais sejam, adoção de prática de atos antissindicais e ausência de "*diálogo social*" e *participação de diversos outros atores sociais*."

Da leitura das razões recursais se verifica que não há, propriamente, alteração da causa de pedir, mas, tão somente, utilizações de fundamentos de direito a subsidiar a causa de pedir lançada na petição inicial, relativa à ilegalidade da dispensa em massa por ausência de negociação coletiva prévia.



Rejeito.

Presentes os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, **conheço do recurso ordinário** do Ministério Público do Trabalho, bem como do **recurso ordinário adesivo** das Rés.

MÉRITO

DISPENSA EM MASSA OPERADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. NÃO OBRIGATORIEDADE. ART. 477-A DA CLT

A MM. Magistrada de piso julgou improcedentes os pedidos deduzidos na petição inicial, aos seguintes fundamentos:

"2.1. RESTRIÇÃO AO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE ECONÔMICA POR CAUSA DE PANDEMIA. DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. LEGALIDADE. INEXISTÊNCIA DE DANOS MORAIS COLETIVOS.

Ajuíza o Parquet ação civil pública, aduzindo que em razão da pandemia de COVID-19, recebeu denúncia da dispensa coletiva de 414 empregados, se contabilizados todos os estabelecimentos no país, sendo 112 no Rio de Janeiro, 42 em São Paulo e 255 no Distrito Federal (em aditamento, corrige a informação, dizendo que no Distrito Federal foram dispensados 42 trabalhadores). Aduz que as dispensas ocorreram de forma imotivada, por iniciativa do empregador, sem pagamento de verbas rescisórias, ou pagamento de parte delas para alguns empregados, sem prévia negociação coletiva com os sindicatos que representam seus trabalhadores e sem a adoção de medidas alternativas prévias à dispensa. Diz que a churrascaria se trata de uma grande empresa internacional que comercializa ações na Bolsa de Nova Iorque e foi vendida em 2018 à Rhone Capital por 560 milhões de dólares (cerca de 3 bilhões de reais), cuja sociedade empresária possui condições de solver eventuais débitos de natureza trabalhista. Assevera que a conduta das Reclamadas é ilícita e desproporcional, pois ultrapassa o poder diretivo do empregador. Menciona ofensa a patrimônio social assegurado pela ordem jurídica, em prejuízo da coletividade, atingindo direitos coletivos e difusos, sendo devido o pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Por seu turno, as Requeridas, em defesa, pugnam pela legalidade das dispensas. Asseveram que a lei não impõe ao empregador o dever de negociar previamente com o sindicato como condição para efetuar demissões individuais ou coletivas. Dizem que as verbas rescisórias dos trabalhadores foram quitadas, nada obstando a dispensa de trabalhadores. Narram a manutenção de plano de saúde por 60 dias e adesão ao seguro desemprego por trabalhadores elegíveis. Sustenta que não cabe ao MPT ou ao Poder Judiciário estabelecer condicionantes ao exercício do poder diretivo do empregador de efetuar dispensas, sob pena de usurpação de competência do Poder Legislativo e ofensa ao artigo 2º da CF, bem como ofensa aos princípios da legalidade e da livre iniciativa. Mencionam que as dispensas são oriundas de fato do príncipe, força maior e de calamidade pública, por causa da pandemia de COVID-19. Aduzem estarem com faturamento próximo a zero, em virtude da suspensão das atividades pelo Poder Público para combater a disseminação do coronavírus, não sendo possível honrar os salários dos trabalhadores que conservaram os empregos sem a atitude de rescindir os contratos. Afirmam que as medidas provisórias e programas governamentais criaram apenas facultadas e não adesões obrigatórias. Sustentam que não há normas internacionais estabelecendo a obrigatoriedade de prévia negociação para dispensas coletivas. Refutam o pleito de reintegração dos trabalhadores demitidos e de responsabilidade social. Argumentam terem sido as dispensas mais benéficas aos trabalhadores do que a adesão a



programas governamentais. Narram que as dispensas visaram à sobrevivência da própria "Fogo de Chão", à manutenção dos postos de trabalho ainda existentes e à possibilidade de recontração dos dispensados o mais brevemente possível. Impugnam o pleito de indenização por danos morais coletivos.

Posta a controvérsia, passo à análise.

Não se pode olvidar que o tema relativo à dispensa coletiva de trabalhadores, também denominada de "dispensa em massa" tem gerado discussões no âmbito jurídico em virtude de seus efeitos deletérios, haja vista resultar em grande número de desempregados por conta do ato instantâneo de um mesmo empregador.

Consoante Maurício Godinho Delgado, "(...) enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva certamente deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social.". (Curso de direito do trabalho. 11ª Ed. São Paulo: LTR, 2012, pág. 1.176.).

E não se pode esquecer dos valores e princípios consagrados pela Constituição de 1988, em especial a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Além do mais, em regra, deve ser preservada a continuidade do vínculo empregatício, cujo preceito também se afigura como um dos princípios protetivos implementados pelo Direito do Trabalho.

De acordo com Amauri Mascaro do Nascimento:

"O princípio da continuidade da relação de emprego, que recomenda a preferência legal pelos contratos por prazo indeterminado, as limitações impostas aos contratos por prazo determinado e a inserção, nas leis e nas convenções coletivas, de diversas técnicas tendentes a disciplinar a dispensa do empregado, impedindo-a sem causa jurídica ou dificultando-a bastante.". (Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva. p. 311.)

Lado outro, tais princípios não são absolutos, devendo também ser observado em nosso contexto o princípio constitucional da livre iniciativa, o qual tem por escopo possibilitar aos indivíduos o exercício de atividade econômica.

Nos termos do artigo 170, parágrafo único da Constituição Federal, "É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.".

Assim, considerando as nuances do sistema capitalista, os princípios e preceitos relacionados à proteção do trabalhador não devem ser aplicados de forma absoluta, sendo necessária, em determinadas situações, a sua relativização para que também seja possível o exercício da atividade econômica.

Isso porque atividade econômica "gera riqueza mediante a extração, transformação e distribuição de recursos naturais, bens e serviços, tendo como finalidade a satisfação de necessidades humanas, como educação, alimentação, segurança, entre outros.", como se extrai de seu conceito descrito em https://pt.wikipedia.org/wiki/Atividade_econômica.

No caso em tela, evidencia-se necessidade de dispensa coletiva de empregados pela Requerida em decorrência da restrição ao exercício de suas atividades por causa da pandemia de COVID-19, que assolou não só o país, mas o planeta como um todo durante boa parte deste ano, a qual ainda persiste.

É notório que em vários municípios do país e também no Distrito Federal, foram editados decretos suspendendo ou restringindo o exercício de atividades empresariais com o escopo de impedir ou atenuar a disseminação do vírus e o número de casos da doença.

Tal situação, como é cediço, resultou em grave crise econômica, pois restringiu o faturamento das empresas, ante a impossibilidade de geração de riquezas pelos agentes econômicos.



Exsurge dos autos que as Reclamadas atuam no ramo de churrascarias em sistema de rodízios, sendo certo que no âmbito do Distrito Federal, foram inseridas no rol das empresas que tiveram de laborar com o sistema de entregas ou delivery (Decretos n. 40.539, 40.550, 40.583 e 40.817 de 2020, editados pelo Governador do Distrito Federal).

Diante deste quadro, ante a drástica redução de seu faturamento, presume-se não ter restado como alternativa à 1ª Reclamada, para evitar sua recuperação judicial ou falência, a dispensa coletiva de empregados.

Além do mais, inexistente base legal a lastrear o pleito formulado pelo Parquet, não havendo falar em negociação coletiva prévia com sindicato da categoria para a efetivação dos atos demissórios.

Consoante dispõe o artigo 477-A da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Detém o empregador o jus variandi na condução da relação laboral, sendo certo que o ato de dispensar empregados, ressalvadas hipóteses estabilizatórias constitucionais, legais, contratuais ou convencionais, está inserido no âmbito de seu poder diretivo.

Com efeito, não se mostra razoável impedir o empregador de exercer o seu jus variandi, principalmente no caso em comento, quando estava em sério risco de ruína do seu negócio, ante a restrição de sua atividade econômica imposta pelo Poder Público com o intuito de evitar a disseminação do patógeno responsável por pandemia.

Quanto ao tema, colaciono a jurisprudência a seguir:

DISPENSA EM MASSA DE EMPREGADOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. "Inexistindo garantia de emprego e por não caracterizada a dispensa em massa apta a autorizar a decretação de abusividade do ato patronal, não procede o pleito de reintegração ou readmissão." (TRT1; RO 01012391520175010029; 2ª Turma; Julgamento: 10/04/2019; Publicação: 04/05/2019; Relator: Valmir de Araújo Carvalho).

DISPENSAS EM MASSA DE EMPREGADOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A dispensa de trabalhadores que não representa uma significativa parcela do quadro efetivo de empregados do empregador e justificada pelo cenário econômico não pode ser considerada como dispensa em massa a ensejar irregularidade de conduta empresarial. (TRT3 - RO 001065612201555030089; 8ª Turma; Julgamento: 25/08/2016; Publicação: 01/09/2016; Relator: José Marlon de Freitas).

No mais, como bem delineado no voto proferido pelo Exmo. Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, em sede de agravo interno, nos autos do MS n. 0000441-79.2020.5.10.0000:

"(...). Observo ainda, com a devida vênia ao Relator, a imprópria invocação do Pacto de Costa Rica como inibidor à medida adotada, já que a referida norma internacional envolve, no aspecto, mera recomendação aos Estados aderentes, sem estipular, por si própria, medida efetiva descrita que iniba a situação descrita no caso concreto, limitando-se a provocar os Estados aderentes à estipulação de medidas progressivas para a efetivação de direitos sociais e econômicos, sem assim descrever qualquer linha no sentido de medida obstativa a demissão coletiva, como no caso.

Igualmente não cabe invocar mera recomendação da OIT que, pelo caráter programático apenas, não resulta no efeito de constituir-se em norma de eficácia plena, por dependente de medida própria pelo Estado-membro a observar a recomendação havida na conformação de norma legal, enquanto isso não havendo constituição de normativo no plano do Direito Privado, mas apenas como questão de ordem estatal. Não bastasse isso, sequer há em recomendação da OIT disposição pertinente à interpretação alcançada pelo eminente Relator, com a devida vênia.

Também a consideração de progressividade dos direitos sociais e econômicos, à luz da Constituição, não permite vislumbrar a interpretação havida para alcançar o efeito de



estabilidade coletiva de trabalhadores, sequer sob o manto de necessária intervenção sindical ou ministerial, se assim não contida a exigência em norma trabalhista ou sequer em norma coletiva pertinente à categoria envolvida.

(...).".

Não houve vulneração à dignidade da pessoa humana dos empregados demitidos, porquanto:

1) receberam suas verbas rescisórias, como reconhecido pelo representante do Parquet no item I de sua manifestação em audiência cuja ata está anexada no id. 4425e5q;

2) Em decorrência da modalidade rescisória, puderam sacar o FGTS depositado, nos termos do artigo 20 da Lei n. 8.036/90, e se habilitar no Seguro Desemprego, conforme o disposto no artigo 3º da Lei n. 7.998/90;

Por todo o exposto, reconheço a legalidade dos atos demissórios, não havendo falar em nulidade, e

INDEFIRO os pleitos principais de reintegração dos trabalhadores dispensados ao emprego e de abstenção da dispensa coletiva de empregados, bem como seus consectários, e os pleitos alternativos de pagamento de diferenças de verbas rescisórias e indenização por trabalhador demitido, e cumprimento de obrigação de fazer referente à manutenção do plano de saúde.

Não sendo demonstrada na causa de pedir o atraso no pagamento das verbas especificadas nos termos rescisórios dos empregados, como exige o § 6º, mas apenas mencionada a existência de "eventuais diferenças", o que não se coaduna com o intuito do texto legal, INDEFIRO a multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT.

Com efeito, INDEFIRO o pleito de indenização por danos morais coletivos, porquanto não evidenciada a prática de ato ilícito pelas Reclamadas.

O Ministério Público do Trabalho investe contra esse julgado, reforçando a tese relacionada à ilegalidade da dispensa coletiva, que não contou com assistência do sindicato da categoria, com a condenação das Rés nas obrigações de fazer e pagar formuladas na petição inicial, bem como danos morais coletivos.

O Col. Tribunal Superior do Trabalho, por meio da **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**, sedimentou a compreensão no sentido de que **a dispensa em massa de trabalhadores somente pode ocorrer mediante negociação coletiva**, *in verbis*:

"DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. **Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva** . Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na Recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. **A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos**



impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório." (destacamos) (TST RO - 51548-68.2012.5.02.0000 Data de Julgamento: 12/05/2014, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014).

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. **Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores". DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. **A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores"**, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial." (destacamos) (TST ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000 Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009 - Caso Embraer).



A questão envolvendo os requisitos de validade da dispensa coletiva sempre rendeu amplos debates na doutrina e no âmbito dos Tribunais, sendo a legislação brasileira, até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, omissa a respeito do tema.

Desde a promulgação da Constituição da República, em 1988, até o julgamento do RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, em 10/08/2009, quando, então, o Col. Tribunal Superior do Trabalho fixou a tese definitiva de que "*a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores*", a questão envolvendo a validade da dispensa em massa sem negociação coletiva não era impositiva (nem legalmente, nem jurisprudencialmente), tanto que, no mesmo julgamento, fixou-se que tal premissa passaria a valer para os casos futuros.

Portanto, até o julgamento do RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, em 10/08/2009, não se tinha por irregular a dispensa coletiva sem a participação do sindicato da categoria. Após o referido julgado, por força de decisão judicial, a negociação coletiva passou a ser imprescindível para validade da dispensa em massa.

Contudo, com a vigência da Lei 13.467/2017, em 11/11/2017, foi incluído na CLT o art. 477-A, que equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, as dispensas plúrimas e as dispensas coletivas, não se exigindo a negociação coletiva para sua efetivação, in verbis:

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação." (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Não se olvida que a dispensa em massa, em razão do grande potencial lesivo que ela acarreta, tanto na esfera individual dos trabalhadores diretamente afetados e, principalmente, na esfera coletiva e comunitária, poderia ter tido regramento diferente, mais condizente com a natureza social do Direito do Trabalho. Entretanto, a opção legislativa foi por equiparar tais rescisões contratuais às dispensas individuais, privilegiando o poder diretivo do empregador.

Ainda que se entenda que tal medida não é a mais adequada socialmente, não há como reputá-la de inconstitucional, uma vez que a rescisão unilateral do contrato de trabalho não deixa de ser um direito potestativo do empregador que é quem assume os riscos da atividade econômica, na forma do art. 2º da CLT. Não há como deixar de mencionar que a livre iniciativa também é fundamento da ordem econômica (art. 170, caput, CF).



Na forma do art. 5º, II, da Constituição Federal, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei e, atualmente, a lei (art. 477-A da CLT), expressamente, afasta a obrigatoriedade de negociação coletiva para dispensa em massa, não podendo, assim, se reputar inválida as rescisões contratuais operadas pelas Rés da legislação em vigor.

Apesar de não ter havido maior cuidado do legislador com a redação do art. 477-A da CLT, não há como interpretá-lo de forma diversa, a fim de afastar o direito do empregador a proceder dispensa em massa sem negociação coletiva. Com efeito, o dispositivo em questão dispõe ser dispensada a "*autorização prévia da entidade sindical*", sendo que nunca se exigiu autorização sindical nesses casos, mas, sim, negociação coletiva. Contudo, a redação do dispositivo também prevê a desnecessidade de celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva, em nítida referência à própria negociação coletiva que, como sabido, ao ser realizada no âmbito do sindicato patronal com o sindicato obreiro é denominada de convenção coletiva e, ao ser celebrado entre empresa e sindicato, de acordo coletivo.

Em relação à Convenção 154 da OIT, a única que trata efetivamente de dispensa arbitrária, apesar de ter sido inicialmente ratificada internamente (Decreto Legislativo 68/1992), foi posteriormente denunciada (Decreto 2.100/96), justamente em razão da sua incompatibilidade com a dispensa sem justa causa não motivada. Não há, até o momento, inconstitucionalidade declarada da denúncia, sendo certo que, mesmo no período de sua vigência, a jurisprudência não era pacífica em relação a sua aplicação na extensão pretendida pelo Ministério Público do Trabalho.

O art. 477-A da CLT não vulnera nenhuma convenção internacional ratificada pelo Brasil e, ainda que afaste a obrigatoriedade de participação da entidade sindical como requisito de validade da dispensa em massa, não proíbe que o sindicato tome as medidas que entender cabíveis, seja jurídica ou politicamente, não havendo falar em prática antissindical e limitação da liberdade sindical, não impedindo seja realizado o denominado "diálogo social", razão pela qual restam preservados os dispositivos invocados no recurso, inclusive os arts. 5º, §2º, 7º, I, e 8º da CF.

Os meios alternativos à extinção dos contratos de trabalho previstos na lei trabalhista e, em especial, nas sucessivas medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo, como suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho não são medidas impositiva ao empregador, razão pela qual, não há como se exigir que as adote (mormente considerando a controvérsia jurídica a respeito da sua validade) antes de proceder com as rescisões contratuais.

Milita a favor da tese ora defendida, o seguinte aresto do Col. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, *in verbis*:



"DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. DESNECESSIDADE. Segundo o art. 477-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/17, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, equiparam-se para todos os fins e não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação." (TRT3 - RO 0012083-81.2017.5.03.0054; Relatora: Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida; Acórdão 6ª Turma; Disponibilizado em 12/02/2021)

Pontue-se que o Magistrado de piso consignou na r. sentença que os empregados dispensados "*receberam suas verbas rescisórias, como reconhecido pelo representante do Parquet no item 1 de sua manifestação em audiência cuja ata está anexada no id. 4425e5q*" e, ainda, que, "*Em decorrência da modalidade rescisória, puderam sacar o FGTS depositado, nos termos do artigo 20 da Lei n. 8.036/90, e se habilitar no Seguro Desemprego, conforme o disposto no artigo 3º da Lei n. 7.998/90.*" Não há recurso do Ministério Público em relação a tais questões, porquanto a tese se lastreia basicamente na ilegalidade da dispensa em massa sem a prévia negociação coletiva, o que restou afastado em linhas alhures.

Não verificada ilegalidade nas dispensas efetivadas pela Ré, não se sustenta o pedido de danos morais coletivos.

Mantida a improcedência dos pedidos condenatórios, despicienda maiores discussões a respeito do grupo econômico.

Nego provimento.

O recurso ordinário adesivo das Rés foi interposto de forma condicional ao provimento do recurso do Ministério Público do Trabalho. Considerando, portanto, a negativa de provimento do recurso principal, tenho por **prejudicado o recurso adesivo.**

CONCLUSÃO

Diante do exposto, **rejeito** a preliminar de admissibilidade, **conheço** do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, **nego-lhe provimento**, ficando **prejudicado o recurso adesivo** das Rés que foi interposto de forma condicional ao provimento do recurso principal, nos termos da fundamentação.

É como voto.



Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, em sessão de julgamento: aprovar o relatório, rejeitar a preliminar de admissibilidade, conhecer do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, negar-lhe provimento, ficando prejudicado o recurso adesivo das Rés que foi interposto de forma condicional ao provimento do recurso principal, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Ribamar Lima Júnior e José Leone Cordeiro Leite.

Presente ainda o Desembargador Ricardo Alencar Machado, porém não participando do julgamento do presente processo em razão de suspeição previamente declarada.

Ausente, por encontrar-se em gozo de férias; a Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Luís Paulo Villafañe Gomes Santos; fazendo uso da palavra em sustentação oral na defesa do apelo do parquet.

Fez ainda uso da palavra, em sustentação oral, fazendo-se presente por meio de vídeo-conferência, o(a) advogado(a) Otávio Brito Lopes representando a parte Churrascaria Fogo de Chão Ltda.

Coordenador da Turma, o Sr. Luiz R. P. da V. Damasceno.

Coordenadoria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 28 de abril de 2021 (data do julgamento).

JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE
Desembargador Relator

DECLARAÇÃO DE VOTO

